



Lano nv

Praktijkgetuigenis “Nederlands op de werkvloer”

SERR-IN, Kortrijk, 27 juni 2016, 11.15u

Agenda

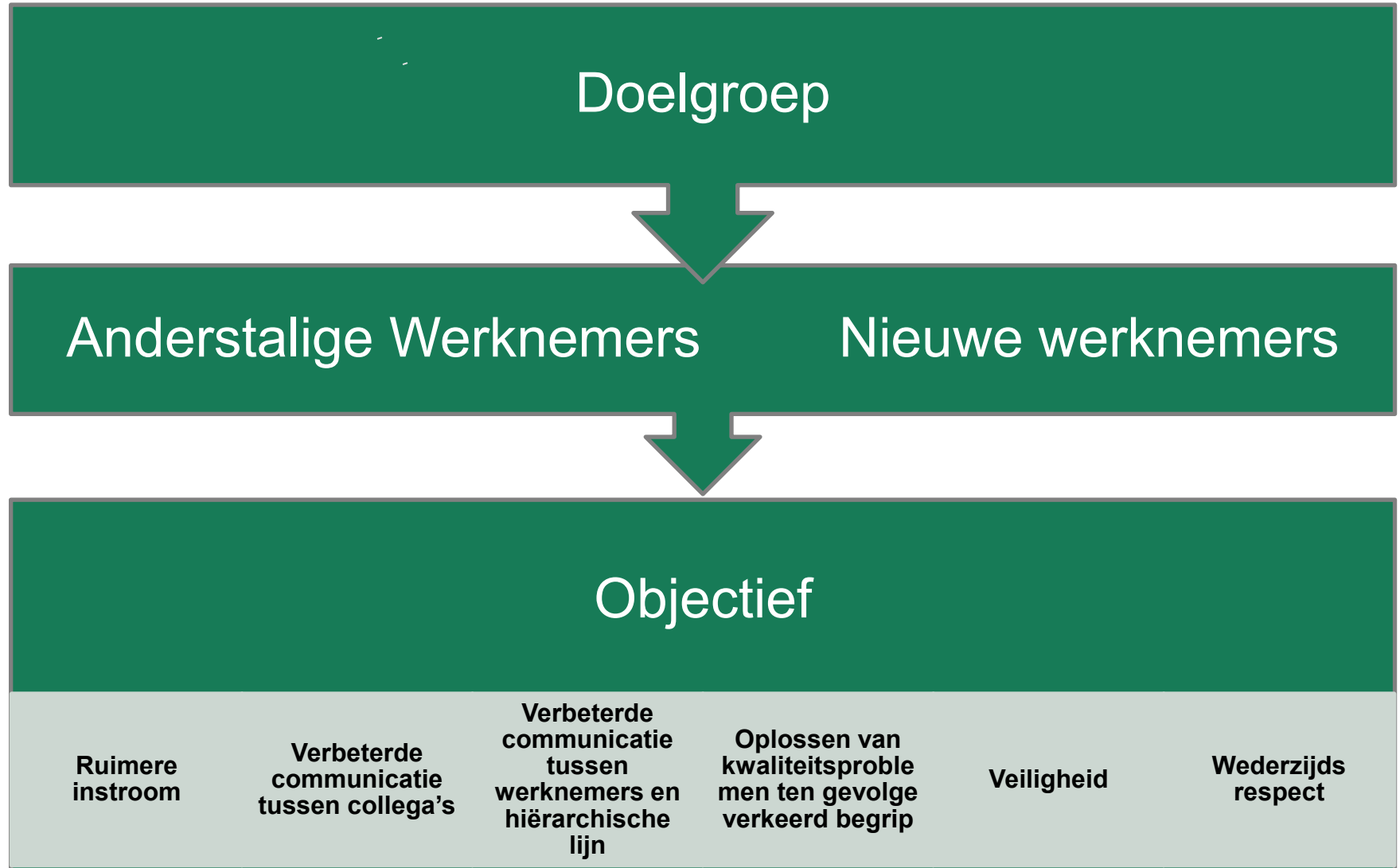
- **Waarom**
- **Doel(groep)**
- **Hoe aanpakken**
- **Praktische werking**
- **Financiering**
- **Lessons learned**

Waarom?

LANO nv:

- **Lokaal verankerd productiebedrijf: 400 werknemers waarvan 80% arbeiders**
- **Hoge instroom (26 arbeiders en 9 bedienden in 2015)**
 - Verouderde leeftijdspyramide (leeftijd arbeider 48j gemiddeld)
 - Omzetgroei: omzet 2015 = 100mio € (+ 23% vs 2014)
- **Veeleisend naar (kandidaat-)werknemers**
 - Complexe kwaliteitsproducten in niche omgeving
 - 50% is maatwerk
 - Fysiek belastende industrie / ploegenarbeid
 - Continue procesverbetering
- **Retentieggericht personeelsbeleid (1/3^e +25j dienst)**
- **Mens- en communicatiegerichte bedrijfscultuur**
- **Productie quasi volledig in regio Kortrijk**
 - Krappe lokale arbeidsmarkt, in het bijzonder naar Nederlandstalige profielen

Doel(groep)



Hoe aanpakken?

Contact Cobot

Eerste contacten (2014) via Cobot (opleidingscentrum textiel) met VDAB

Selectie partner

Uiteindelijk werd voor een partner uit de prive-sector gekozen (Bellingua) omdat onze noden (aanwezigheid per ploeg/afdeling) niet konden afgestemd worden op beschikbaarheid VDAB lesgevers. Hiertoe diende Bellingua voorafgaand wel erkend te worden in het kader van het B.E.V.

Intern actieplan

Intern actieplan wordt ontwikkeld in samenwerking met Bellingua voor reeds aanwezige doelgroepopulatie en nieuwe instroom

Hoe aanpakken – Intern actieplan



Praktische werking

Reeds aanwezige werknemers:

- Verplichte deelname
- Per kandidaat wordt een startpakket van 40u vastgelegd.
- Groepen van 2-6 personen, i.f.v. afdeling/ploeg/job/niveau - 2 maal per week.

	MA	DI	WO	DO
11u-13u		G		G
13u-15u		H		H
19u-21u	E	I	E	I
20u-22u	A	D	A	D
21u-23u	F	C	F	C

- In de mate van het mogelijk wordt de opleiding voorafgaand aan de start van de ploeg gekoppeld.
- Opleiding op de werkvloer met focus op:
 - vakterminologie verwerven
 - jobgerelateerde instructies kunnen geven en zelf ook begrijpen
 - terminologie veiligheid
 - basis communicatie en eventueel leiderschap
- Periodieke evaluatie – na startpakket al dan niet beslissing tot bijkomende opleiding.

Nieuwe werknemers: individuele evaluatie en begeleiding

Financiering

- **Opleidingskost (ca 70€/lesuur): Sectorfondsen ?**
- **Opleidingsuren : Betaald Educatief Verlof**
- **Algemeen: diversiteitsplan**

Lessons learned

- **De organisatie moet van het nut overtuigd zijn**
 - Werknemersvertegenwoordiging mee betrekken.
 - Hiërarchische lijn moet meewillen en liefst vragende partij zijn.
 - Nederlandstalige collega's motiveren om niet te snel terug naar Frans, Engels over te schakelen.
- **Niet als geïsoleerd actiepunt zien maar binnen een cultuur van verandering/verbetering**
- **Veel moeilijker om reeds aanwezige anderstalige werknemers te overtuigen.**
 - Wijzen op voordelen inzake veiligheid, verminderen foutenrisico, mogelijkheden jobrotatie, en -promotie, ..
 - Gemakkelijker als ze in een privé-omgeving zitten waar Nederlands een rol speelt.
 - Moeilijker naarmate meer anderstaligen in de nabije werkomgeving.
 - Je moet accepteren dat niet iedereen een talenknobbel heeft of nog de mentale energie heeft om deze stap te zetten.
- **Borgen blijft de grootste uitdaging !!!**